

*Смолярова М.Л.,
доцент кафедри господарського права
ГУ "ЗІГМУ"*

УДК: 349.22:331.108.6

*Медведєв В.О.,
студент III курсу юридичного факультету
ГУ "ЗІГМУ"*

ОСОБЛИВОСТІ ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА УКРАЇНСЬКИМ ТРУДОВИМ ПРАВОМ

Тема дисциплінарної відповідальності працівника за своєю теоретичною і практичною значимістю завжди була актуальною. Загалом її метою є охорона від протиправних посягань соціальних цінностей та благ, захищення законності, зміна поглядів і свідомості правопорушника, спрямована на недопущення в майбутньому таких правопорушень; профілактика можливих правопорушень з боку осіб, скритих в силу різних причин до скоєння протиправних діянь.

Мета статті - дати загальну характеристику дисциплінарної відповідальності за трудовим правом України, а також виявити особливості правового регулювання.

Перш, ніж обговорювати питання про дисциплінарну відповідальність, необхідно дати поняття юридичної відповідальності та її види.

Так, Н. Александров вважає, що "юридична відповідальність як наслідок порушення або недотримання правової норми складається з реального застосування цієї правової норми до правопорушника у зв'язку з правопорушенням та її реалізацією". А. Зенгеров визначає юридичну відповідальність як встановлені законом заходи впливу на порушника, що мають для нього несприятливі наслідки, застосовані державними органами у порядку встановленому державою. В. Лазарев поняття юридичної відповідальності розглядає ширше: "Юридична відповідальність - це передбачені санкцією правової норми примусовий захід, у якому виражається державний осуд винного у правопорушенні суб'єкта і котрий полягає у позбавленні або обмеженні особистого, майнового або організаційного характеру". Аналогічне поняття юридичної відповідальності наводить О. Скакун [1, с. 175].

У сучасній теорії права сформульоване досить одностайне розуміння принципів, що визначають підставу і межі юридичної відповідальності. Серед таких принципів обгрунтовано називають законність, справедливість, невідворотність її настання, доцільність, індивідуалізація покарання, відповідальність за вину, неприпустимість подвоєння відповідальності.

Підставою юридичної відповідальності (умовою її застосування) є правопорушення. За заходами впливу розрізняють також види вказаної відповідальності. Найпоширеніша класифікація юридичної відповідальності за галузями права - цивільно-правова, дисциплінарна, матеріальна, адміністративно-правова, кримінально-правова.

При розмежуванні видів юридичної відповідальності варто враховувати: характер правопорушення, визначений ступенем шкідливості або, навіть, небезпеки суспільства; передбачені законом санкції і порядок їх застосування; суб'єкта, що застосовує відповідальність; правові наслідки для правопорушника [2, с. 81].

Дисциплінарна відповідальність була предметом дослідження багатьох вчених, і кожен з них наводить її поняття. Так, В. Шікстинський визначав останню як відповідальність за вчинення дисциплінарного проступку, шляхом застосування до нього дисциплінарних стягнень представниками адміністрації підприємства, установи, де працює порушник трудової дисципліни. А. Абрамова зазначала, що дисциплінарна відповідальність робітників та службовців має специфічні ознаки, властиві юридичній відповідальності, і може бути розглянута як правовий припис і наслідок порушення або недотримання норм права. А. Барабан названу відповідальність робітників та службовців як наслідок порушення трудової дисципліни називає відповідальністю за вчинене.

На нашу думку, можна дати наступне визначення поняття дисциплінарної відповідальності. Це - один з видів трудо-правової відповідальності й одна з правових форм впливу, які виражаються у застосуванні роботодавцем, що наділений дисциплінарною владою, дисциплінарних санкцій до працівника, який скоїв дисциплінарний проступок.

Слід враховувати, що при порушенні трудових обов'язків, пов'язаних з охороною праці або дбайливістю ставленням до майна роботодавця, працівник підлягає не тільки дисциплінарному стягненню, а може бути призначений до матеріальної, адміністративної чи кримінальної відповідальності.

Підставою дисциплінарної відповідальності є дисциплінарний проступок, що є різновидом правопорушення, але КЗпП України не дає чіткого визначення поняття дисциплінарного проступку.

Про дисциплінарний проступок може йтися тільки у тому разі, якщо правопорушення пов'язане з порушенням трудових обов'язків, але за своїм характером не становить великої суспільної небезпеки і припускає застосування до них дисциплінарних санкцій. А тому дисциплінарним проступком визнається невиконання або неналежне виконання працівником покладених на нього трудових обов'язків, за яке передбачене застосування заходів дисциплінарного стягнення, встановлених у трудовому праві. Склад будь-якого правопорушення, у тому числі дисциплінарного проступку, розглядається як єдність об'єкта й об'єктивної сторони, суб'єкта і суб'єктивної сторони. А у дисциплінарній відповідальності ці елементи є також її умовами [3, с. 202].

Об'єктом дисциплінарного проступку є суспільні відносини, що складаються у процесі виконання внутрішнього трудового розпорядку даної організації й скороняються нормами трудового права. До них варто віднести окремі елементи внутрішнього трудового розпорядку: це - повне і доцільне використання робочого часу, збереження майна роботодавця, правильна організація управління процесом праці, виконання вимог з охорони праці та забезпечення її безпеки, дотримання загальних правил поведінки і встановленого порядку праці.

Об'єктивна сторона полягає у протиправній поведінці працівника. Вона виражається у дії або бездіяльності. Протиправність поведінки полягає у порушенні трудових обов'язків, закріплених нормами трудового права: КЗпП України, правилами внутрішнього трудового розпорядку, статутами, положеннями, посадовими інструкціями. Порушенням трудової дисципліни може бути не тільки винне неналежне виконання або невиконання трудового обов'язку, а й винне протиправне перевищення чи неналежне використання своїх повноважень.

Суб'єктом дисциплінарного проступку завжди є фізична особа (працівник), перебуває у трудових відносинах з роботодавцем і вчинила порушення дисципліни. Щоб нести відповідальність, потрібно володіти деліктоздатністю (нести особисту відповідальність за порушення юридичних обов'язків). Так, С. Маврин вважає трудо-правову деліктоздатність обов'язковим елементом трудової правосуб'єктності поряд зі здатністю до правоволодіння і здатністю до правореалізації.

Суб'єктивну сторону дисциплінарного проступку характеризує вина. Як і у інших видах відповідальності, вина виражає певичне ставлення особи - порушника трудової дисципліни до своєї неправомірної поведінки. Вина проявляється у формі умислу (прямого, непрямого) або неосторожності (самовпевненість, недбалість). Поняття форм вини дані тільки у кримінальному (статті 23-25 КК України) і адміністративному праві (статті 10-11 КпАП України) [4, с. 156].

Стаття 147 КЗпП України за порушення трудової дисципліни передбачає тільки два заходи дисциплінарних стягнень - догана і звільнення (за пп. 3, 4, 7, 8 ст.40 і п. 1 ст.41 КЗпП України). На наш погляд, законодавець обгрунтовано виключив передбачені раніше заходи стягнення - зауваження і сурову догану. В умовах переходу до ринкових відносин роботодавець не буде використовувати безліч дисциплінарних стягнень тому, що він не зацікавлений займатися виконанням працівника. Таким обов'язок не покладається на нього законом (ст.141 КЗпП України). Конституція, звільняючи громадян від обов'язку працювати і збороняючи примусову працю, не містить обов'язок додержуватися трудової дисципліни. Даний обов'язок працівника передбачений лише ст. 139 КЗпП України. Таким чином, відповідальність за невиконання своїх обов'язків працівник повинен й нести перед державою, а перед роботодавцем [5, с. 89].

Привертає увагу те, що у КЗпП України дотепер є ст. 43, яка передбачає обов'язкову попередню згоду виборного профспілкового органу при звільненні працівника за порушення трудової дисципліни за пп. 3, 4, 7 ст. 40 КЗпП України. Наявність такої норми свідчить про обмеження дисциплінарної влади роботодавця, на наш погляд, не відповідає вимогам часу. Законодавство країн з розвинутою ринковою економікою, у тому числі країн Європи, не містить названої норми.

Отже, на підставі дослідження законодавства, що регулює дисциплінарну відповідальність працівника, можна зробити наступні висновки. Дисциплінарна відповідальність відрізняється від інших видів юридичної відповідальності: характером правопорушення, визначеного ступенем суспільної небезпеки; встановленими законом санкціями і порядком їх застосування; суб'єктом, що застосовує цю відповідальність та правовими наслідками для правопорушника. Таким чином, при вирішенні проблеми правового регулювання дисциплінарної відповідальності необхідно звертати увагу саме на ці особливості її реалізації.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Одегова Л.Ю., Щebetун Л.Ю. Основні права: навч. посібник. - Донецьк: видав. "ДонНУ", 2001. - 254 с.
2. Болотіна Н.Б., Чанішев Г.І. Трудове право України - К.: видав. "Знання", 2004. - 321 с.
3. Промісненко В.І. Трудове право України - Х.: видав. "Консум", 2005. - 278 с.
4. Бойко М.Д. Трудове право України: навч. Посібник. - К.: видав. "Атіка", 2006. - 312 с.
5. Кодекс законів про працю в Україні. К.: видав. "Юрінком", 2006. - 302 с.

Самойленко Г.В.

*к.ю.н., доцент кафедри цивільного права
юридичного факультету ЗНУ*

УДК: 347. 78 (477)

Зеленкевич В. А.

студентка IV курсу юридичного факультету ЗНУ

УКРАЇНА ТА СВІТОВА ОРГАНІЗАЦІЯ ТОРГІВЛІ: ПИТАННЯ ЗАХИСТУ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ

Стаття 41 Конституції України передбачає, що кожен має право володіти, користуватися і розпоряджатися результатами своєї інтелектуальної та творчої діяльності [1, с. 142].

Інтелектуальна діяльність за своїм характером і змістом є творчою. Проте, не кожний результат творчої діяльності стає об'єктом інтелектуальної власності. Об'єктом інтелектуальної власності визнається лише такий результат творчої діяльності, який відповідає встановленим вимогам закону. Отже, не кожен результат творчого пошуку підлягає правовій охороні, а лише той, який відповідає умовам надання цієї охорони. Інтелектуальною власністю прийнято вважати лише ті результати інтелектуальної діяльності, яким чинний закон надає правову охорону.

Найпростіше визначити інтелектуальну власність як власність на результати інтелектуальної діяльності, яким відповідно до чинного законодавства надається правова охорона. Чинний Цивільний кодекс України у ст. 418 дає таке визначення праву інтелектуальної власності: "право інтелектуальної власності - це право особи на результат інтелектуальної, творчої діяльності або на інший об'єкт права інтелектуальної власності" [2, с. 145]. Проблемою визначення поняття "права інтелектуальної власності" займалися такі вчені як О.А. Підпритор, О.О. Підпритор, Л.П. Томпфенко, І.І. Дакно та інші.

Визначаючи поняття "право інтелектуальної

власності", слід враховувати, що воно може вживатися як у суб'єктивному так і об'єктивному значенні.

В об'єктивному значенні право інтелектуальної власності є сукупністю правових норм, які регулюють відносини, що складаються в процесі створення, використання та охорони результатів інтелектуальної, творчої діяльності. У суб'єктивному значенні право інтелектуальної власності є правом творця (його правонаступників) на одержаний ним результат інтелектуальної, творчої діяльності. Іншими словами, це право, яке належить автору твору, винахіднику та іншому творцеві на його витвір науки, літератури, мистецтва, виробництва, науково-технічної діяльності та у будь-якій іншій сфері діяльності.

Слід зазначити, що крім Цивільного кодексу України відносини, що виникають в зв'язку з набуттям, здійсненням та захистом прав інтелектуальної власності в Україні регулюються значною кількістю інших законодавчих актів.

Початком становлення законодавства України про інтелектуальну власність є прийняття Законом України "Про власність" від 7 лютого 1991 р., який містить спеціальний розділ VI "Право інтелектуальної власності". Він заклав початок формуванню системи чинного законодавства України про інтелектуальну власність. Дещо пізніше, 21 квітня 1993 р. був прийнятий Закон України "Про охорону прав на сорти рослин".